

## TINERE FEMEI în TIC: Soluții inovatoare de creștere a numărului de femei tinere și fete vulnerabile din UE în agenda digital – Nr. Proiect 2017-1-094

### LIVRABIL D 2.1: Studiul evaluării nevoilor la nivel european și national

#### SUMAR EXECUTIV

##### Scop

Raportul privind evaluarea nevoilor rezumă concluziile cercetărilor efectuate în birou și pe teren în șapte (7) țări partenere (Letonia, Spania, Grecia, Malta, Lituania, Irlanda și România), care urmăresc să contribuie la furnizarea de soluții inovatoare pentru creșterea numărului de femei tinere în economia digitală prin cartografierea teoriei, practicilor și politicilor care stau la baza înțelegerii nevoilor tinerelor femei în ceea ce privește accesul la tehnologie și formarea digitală, precum și nevoile pieței forței de muncă.

O bună concordanță între competențele solicitate de piața muncii și cele dobândite în formare este importantă pentru promovarea unei creșteri puternice și favorabile incluziunii pentru femei. Studiile arată că acumularea de capital uman de sex feminin are un impact considerabil asupra adoptării tehnologiei, a inovării și a creșterii economice și, deși femeile încep să realizeze egalitatea de gen și să elimine diferențele de gen în domeniul tehnologiei informației prin dezvoltarea fluentei digitale, ele rămân subreprezentate în rândul forței de muncă în multe țări dezvoltate.

Astfel, sprijinirea femeilor pentru a avea acces la abilitățile de care au nevoie pentru a avea succes poate îmbunătăți egalitatea între femei și bărbați, poate promova creșterea favorabilă incluziunii și poate afecta în mod pozitiv productivitatea, îmbunătățind totodată eficiența alocării capitalului uman.

Implemented by:

Cu toate acestea, natura locurilor de muncă se schimbă rapid din cauza factorilor de automatizare, sociali și economici și este dificil să se prevadă competențele pe care locurile de muncă le vor necesita în viitor, amenințând astfel să extindă decalajul de competențe și să facă mai dificilă planificarea carierei. Pentru a depăși această problemă, a fost aleasă o evaluare a nevoilor participative, adică o abordare sistematică de stabilire a priorităților proiectului, care să analizeze cu atenție nevoile beneficiarilor, dar în strânsă cooperare cu angajatorii și părțile interesate, astfel identificând statutul curent și dorit pe probleme importante și pentru a sprijini cât mai bine femeile tinere, care sunt grupul țintă al acestui proiect.

## Metodologie

Pentru a obține informațiile necesare, a fost efectuată o revizuire a literaturii și o cartografiere a situației actuale din cele 7 setări naționale. Analizând mai mult, au fost colectate și studiate cercetări privind revizuirile documentației privind studiile, proiectele și inițiativele relevante, precum și rapoartele naționale privind seturile de competențe în cerere, atunci când acestea sunt disponibile. Apoi, în 7 țări partenere a fost efectuată o cercetare pe teren pentru a identifica nevoile tuturor agenților implicați (angajatori, părțile interesate, reprezentanți ai femeilor). Metodele de colectare a datelor au inclus: interviuri față în față sau telefonice, chestionare online sau prin e-mail, focus grupuri și discuții cu participanții la forumul național.

## Rezultate

În industria IT, diversitatea este o problemă. Se pare că, în pofida eforturilor de a pune capăt excluderii deliberate a femeilor de la locul de muncă, persistă concepții greșite și convingeri culturale care duc la prejudecăți inconștiente în sectorul TIC, ceea ce afectează, la rândul lor, perspectivele de carieră. Diferențele dintre ratele globale de remunerare între bărbați și femei reprezintă, de asemenea, unul dintre motivele care fac sectorul neatractiv pentru femei. Lipsa reprezentării femeilor în consiliile de întreprinderi afectează dorința femeilor tinere de a-și desfășura o carieră într-un domeniu dominat din punct de vedere istoric de către bărbați, prin faptul că le lipsesc de modelele de urmat și le limitează aspirațiile de creștere pe care tinerile femei par să le urmărească. Femeile tinere par să valorizeze, de asemenea, experiențele la locul

Implemented by:

de muncă, cum ar fi sprijinul din partea managementului și satisfacția profesională atunci când cântăresc opțiunile de lucru.

Dar practicile discriminatorii împotriva femeilor de către persoanele cu factori de decizie includ cel mai frecvent recomandarea unui candidat de sex masculin, mai degrabă decât a unei femei, pentru o funcție care afectează perspectivele de recrutare și avansarea în carieră. Infrastructura cheie, o abordare holistică care începe pe baza angajamentului de vârf și pe termen lung este necesară pentru a sprijini diversitatea de gen în numele societăților, în timp ce capacitatea de învățare și excelență, în numele femeilor, pot egaliza oportunitățile. O modalitate de a realiza acest lucru este echiparea tinerelor femei cu abilități digitale transferabile în ceea ce privește locul de muncă, pe care angajatorii le caută și susținerea lor pentru a se dezvolta și mai mult.

Digitalizarea oferă oportunități de creștere atât pentru oameni, cât și pentru întreprinderi. Dar pentru ca firmele să obțină câștigurile de productivitate deplină din TIC, procesele de afaceri ar trebui re proiectate în jurul utilizării noilor tehnologii. Până în prezent, lipsa competențelor în domeniul TIC, corelarea slabă a muncitorilor cu locurile de muncă și calitatea scăzută a managementului limitează adoptarea tehnologiei digitale și, prin urmare, rata de difuzare. Rolul pozitiv al conducerii firmei în adoptarea TIC indică faptul că dincolo de subvenții sau programe guvernamentale care promovează adoptarea TIC, este de asemenea necesar ca angajații principali ai IMM-urilor să se implice în acest efort. Gestiunea firmelor calificate poate facilita adoptarea digitală prin inițierea și ghidarea procesului de adopție. În plus, IMM-urile care intenționează să investească în TIC sunt de asemenea mult mai predispuse să furnizeze formare și dezvoltare personalului și managerilor lor. Acest lucru accentuează, de asemenea, importanța unei mai bune implicări a angajatorilor în programele de dezvoltare a competențelor pentru a se asigura că programele de formare sunt bine aliniate cu competențele necesare pieței muncii locale. Datorită ritmului general lent al instituțiilor educaționale formale de a se adapta la schimbările aduse de tehnologie, educația non-formală poate juca un rol esențial în oferirea către tineri a unor oportunități suplimentare de îmbunătățire și / sau adaptare a abilităților lor digitale la nevoile pieței forței de muncă.

În ceea ce privește adoptarea tehnologiilor, deși eșantionul de studiu a fost mic, concluziile au subliniat anumite tendințe, inclusiv faptul că angajatorii au început să realizeze beneficiile TIC, dar au nevoie de sprijin în ceea ce privește opțiunile disponibile și cele mai bune modalități de

Implemented by:

utilizare a tehnologiei. Companiile din cele 7 țări partenere au raportat că intenționează să investească în TIC în următoarele câteva luni: tehnologiile cele mai populare par a fi tehnologiile cloud (60%) și social media (50,8%). În plus, aproape jumătate dintre companii au declarat că intenționează să investească în date mari și analitice (48,7%), servicii mobile (48,2%), securitate informatică (47,7%) și sisteme de întreprinderi (42, 1%).

Cu excepția costurilor, o preocupare majoră a fost lipsa profesioniștilor din domeniul IT și a personalului slab calificat. Astfel, experții în domeniul TIC din rândul personalului firmelor sau al angajaților cu competențe TIC specializate pot crește probabilitatea de adoptare a TIC. Însă, deoarece digitalizarea aduce schimbări în organizarea muncii și în procesele de afaceri, dezvoltarea abilităților soft a fost, de asemenea, considerată esențială pentru piața de astăzi.

În ceea ce privește profilurile de locuri de muncă digitale, primele trei (3) profile de locuri de muncă raportate ca fiind cele mai solicitate de către angajatorii care au participat la eșantion, între industriile și țările, au fost: Developer, Digital Media Specialist și Analyst Data. Cu toate acestea, s-a constatat o relație semnificativă statistic între activitatea principală a companiei și rolurile specifice de muncă. De exemplu, companiile TIC din eșantion consideră profilul de posturi de administratori de sisteme ca fiind mai important decât restul companiilor. Cu toate acestea, deși există profiluri specifice ale locurilor de muncă legate de anumite sectoare, există, de asemenea, profiluri de locuri de muncă "universale" în cerere, în special cele legate de tehnologii utilizate pe scară largă (de exemplu, social media), care pot extinde oportunitățile de angajare pentru grupurile vulnerabile inclusive femeile tinere.

Implemented by: